Der betriebsratspflichtige Betrieb ohne Betriebsrat.

Auszug

aus der

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

einer

Hohen Juristischen Fakultät der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Karl Müller

Referendar aus Wissenbach (Dillkreis).

Berichterstatter: Prof. Dr. Schulz-Schaeffer.

Marburg

R. Friedrich's Universitäts-Buchdruckerei (Inhaber Karl Gleiser)

1926.

1. Kapitel.
Grundlagen der Untersuchung (§§ 1—3).

Die Grundlagen der auf den Betriebsrat und den Gruppenrat beschränkten Untersuchung bilden Erörterungen über rechtlichen Charakter, Arten und Aufgaben der Betriebsvertretungen. Kaskel und Feig-Sitzler sind der Ansicht, die zu diesem Zwecke zu einer Gemeinschaft besonderen Rechtes zusammengefaßte Arbeitnehmerschaft sei als solche Trägerin der Rechte aus dem Betriebsrätegesetz. Die Ansicht wird mit Recht von Flatow, Dersch u. a. abgelehnt. M. E. ist die Betriebsvertretung die alleinige Trägerin der Rechte aus dem BRG. Die Betriebsvertretung ist das unterste Organ unsrer Wirtschaftsverfassung.

2. Kapitel.
Die verschiedenen Fälle des Fehlens einer vorgeschriebenen Betriebsvertretung.

§ 4. Eine vorgeschriebene Betriebsvertretung fehlt, wenn in einem neuerrichteten Betriebe oder bei Ueberschreiten der Zahl 20 der im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer eine Betriebsvertretung nicht gewählt wird. Der Betrieb ist dann ohne Vertretung.

§ 5. Die Fälle, in denen m. E. eine Betriebsvertretung vorhanden ist, obwohl es zweifelhaft sein kann.

1. Bei Wahlenthaltung einer Arbeitnehmergruppe nehmen Rohrbeck u. a. an, es entstehe überhaupt keine Betriebsvertretung, während von Ende, Winschuh u. a. meinen, es entstehe ein Gruppenrat der wählenden Gruppe. M. A. nach entsteht ein Betriebsrat, so auch Flatow, Feig-Sitzler, Brandt u. a. Ich schließe dies aus § 8 der Wahlordnung zum Betriebsrat. Nach dieser Bestimmung

ist für diejenige Gruppe ein Wahlgang unnötig, die nur eine Vorschlagsliste einreicht, während bei der anderen Gruppe gewählt werden muß. Diese Bestimmung ist m. E. bei Wahlenthaltung einer Gruppe anzuwenden. Aus einer Wahl kann aber nur ein Betriebsrat hervorgehen; denn eine Wahl zum Gruppenrat gibt es im allgemeinen nicht. Meine Ansicht entspricht auch der Billigkeit; denn sonst könnte eine Gruppe durch Wahlenthaltung die andere Gruppe ihrer Vertretung berauben. Der so gewählte Betriebsrat hat die Rechte eines Betriebsrats und, gemäß § 15 BRG. ergänzt, die Rechte des Gruppenrats der wählenden Gruppe, während die nicht wählende Gruppe in der Vertretung ihrer besonderen Belange ohne Vertretung ist.

2. Bei Auflösung des Betriebsrates wegen Pflichtwidrigkeit kommt § 43 Abs. 2 zur Anwendung. Nach dieser Bestimmung hat der Schlichtungsausschuß einen vorläufigen Betriebsrat einzusetzen. Unterläßt der Schlichtungsausschuß diese Einsetzung, dann ist anzunehmen, daß der aufgelöste Betriebsrat die Amtsgeschäfte gemäß § 43 Abs. 1 weiterzuführen hat.

3. Bei Wahlanfechtung hat vor Feststellung der Ungültigkeit der Wahl der angefochtene Betriebsrat die Amtsgeschäfte zu führen. Ob der betreffende Betriebsrat auch nach erfolgter Feststellung der Ungültigkeit der Wahl die Amtsgeschäfte gemäß § 43 Abs. 1 weiterzuführen hat, oder die Geschäftsführung dem früheren Betriebsrat obliegt, ist streitig, aber für die vorliegende Untersuchung belanglos; denn grundsätzlich ist ein Betriebsrat vorhanden.

§ 4 und 5. Bei Sinken der Zahl der Betriebsratsmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl und bei Rücktritt des gesamten Betriebsrates sind die Geschäfte nach § 43 Abs. 1 von der seitherigen Betriebsvertretung weiterzuführen.

6. Streik und Aussperrung beeinflussen m. E. das Bestehen einer Betriebsvertretung nicht. Nach ihrer Beendigung tritt der alte Betriebsrat wieder in seine Rechte ein. Anders ist es bei Kündigung während des Streiks oder der Aussperrung. Dann geht der Wille der Parteien auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses, und der seitherige Betriebsrat hat aufgehört zu bestehen. M. E.

kann jedoch durch die Abrede, keine Maßregelungen eintreten zu lassen, die Kündigung beseitigt werden. Dann tritt der alte Betriebsrat wieder in seine Rechte ein. Es handelt sich hier nicht um einen Vertrag über das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Organs, sondern über das zu Grunde liegende Arbeitsverhältnis. Dieses unterliegt der freien Parteivereinbarung und äußert dann die Wirkung, daß das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen anzusehen ist, und damit tritt der alte Betriebsrat wieder in seine Rechte ein.

§ 6. Die Fälle, in denen die vorgeschriebene Betriebsvertretung fehlt.

1. Bei Unterbleiben der Neuwahl nach Ablauf der Amtszeit handelt es sich um die Auslegung des § 43 Abs. 1 B. R. G. Der Schlichtungsausschuß München ist der Ansicht, der alte Betriebsrat übe auf Grund von § 43 Abs. 1 ohne jede zeitliche Einschränkung die Aufgaben des Betriebsrates aus, solange nicht eine Neuwahl stattfinde. Dieser Ansicht ist auch das Gewerbegericht Marburg und zwar mit Rücksicht darauf, daß obiger Zustand nur im Einverständnis aller an der Wahl Beteiligten möglich sei. Nur eine Ausnahme macht das Gewerbegericht Marburg, wenn sich nämlich die Arbeitnehmerschaft in einem form- und fristgemäßen Wahlverfahren enthalte, dann sei der Betrieb ohne Betriebsrat. Diese beiden Ansichten treffen m. E. nicht zu. Die Wahlperiode des Betriebsrates beträgt nach dem Gesetz ein Jahr. Der § 43 Abs. 1 soll nur eine Uebergangsvorschrift sein und hat zur Voraussetzung, daß tatsächlich eine Neuwahl eingeleitet wird. Eine so weitgehende Auslegung des § 43 Abs. 1 ist nicht möglich. § 43 Abs. 1 will nur eine lückenlose Betriebsvertretung während einer Neuwahl, nicht aber ein dauerndes Weiterbestehen des alten Betriebsrates. Diese Ansicht teilen auch die meisten Kommentare und Gerichte.

2. In der Nichtannahme der Wahl durch sämtliche Gewählten liegt nicht nur ein Rücktritt, sondern auch eine Weigerung, irgendwelche Geschäfte der Betriebsvertretung zu erledigen. Der alte Betriebsrat ist gemäß § 43 Abs. 1 nicht mehr vorhanden, da eine

Neuwahl stattgefunden hat. Mithin ist ein Betriebsrat nicht vorhanden. Bei der Untersuchung dieser Frage ist weiter zu prüfen, wann der neue Betriebsrat als gewählt anzusehen ist. Mit Recht halten Flatow, Wiethaus u. a. den Betriebsrat mit dem Tag der Wahl für gewählt.

§ 7. Die Ergebnisse der Untersuchung in den §§ 4—6 sind auf den Gruppenrat entsprechend anzuwenden.

3. Kapitel.

Wirkung des Fehlens der vorgeschriebenen Betriebsvertretung.

§ 8. Die Untersuchung der Frage, welche Wirkung das Fehlen der Betriebsvertretung auf ihre Aufgaben nach dem Betriebsrätegesetz hat, ist nach den verschiedenen Aufgabenkreisen getrennt zu führen.

A) Der Aufgabenkreis, den Arbeitgeber in der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen, bleibt beim Fehlen der Betriebsvertretung unerfüllt. Wie schon in § 1 gesagt, ist die Betriebsvertretung Trägerin der Rechte aus dem Betriebsrätegesetz. Das Betriebsrätegesetz hat keine andere Einrichtung, wie z. B. die Betriebsversammlung, mit der Vertretung des Aetriebsrates betraut.

B) Der zweite Aufgabenkreis, die Wahrnehmung der Rechte der Arbeitnehmer, wird teils durch den Betriebsrat teils durch den Gruppenrat erfüllt. Soweit dem Betriebsrat die Rechte zustehen, wird man zu demselben Ergebnis kommen wie unter A). Nur wird man bei dem Rechte der Mitwirkung der Betriebsvertretung bei der Errichtung von Betriebskrankenkassen nach § 245 R. V. O. sagen müssen, daß für den Fall des durch den Arbeitgeber verschuldeten Fehlens der Betriebsvertretung der Arbeitgeber zunächst die zur Wahl der Betriebsvertretung nötigen Schritte nach § 23 Abs. 3 B. R. G. unternehmen muß. Erst nach Scheitern der Wahl kann er selbständig die Betriebskrankenkasse errichten. Soweit die Aufgaben dem Gruppenrat zustehen, bleiben sie ebenfalls unerfüllt, wenn der Gruppenrat fehlt. Nur bei der Aufgabe aus § 66 Ziff. 4 und 5, der Mitwirkung bei

der Aufstellung der Arbeitsordnung, muß der Arbeitgeber bei durch ihn verschuldetem Fehlen des Gruppenrats zunächst den Versuch machen, eine Betriebsvertretung zu schaffen. Erst wenn eine Betriebsvertretung nicht zustandekommt, kann er allein die Arbeitsordnung unter Beachtung von §§ 134 a und b Gew.-O. erlassen.

C) Der dritte Aufgabenkreis, bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern mitzuwirken, bleibt beim Fehlen der Betriebsvertretung ebenfalls unerfüllt. Dies wird auch bezüglich des Rechtes der Betriebsvertretung, bei der Einstellung mitzuwirken, von keiner Seite bestritten. Anders ist es allerdings bei dem Mitwirkungsrechte des Gruppenrates bei der Entlassung einzelner Arbeitnehmer. Hier wollen Erdel, Hermann, Gilbert u. a. das Einspruchsrecht jedem Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf das Vorhandensein eines Gruppenrates gewähren, während sämtliche Kommentare und die meisten Spruchstellen anderer Ansicht sind. M. E. ist die herrschende Meinung richtig. Der Gesetzgeber hat in den §§ 84 ff. B. R. G. das Einspruchsverfahren genau festgelegt und die Mitwirkung des Gruppenrats vorgeschrieben. Gegen diese positiven Bestimmungen kann man nicht aus Gründen der Billigkeit die Mitwirkung des Gruppenrates für unerheblich halten. Auch die Ansicht einiger Schlichtungsausschüsse, der Arbeitgeber könne beim Fehlen des Gruppenrates nicht kündigen, ist irrig; denn das Einspruchsverfahren ist nur eine Beschränkung der Kündigung. Fällt die Beschränkung weg, so wird die Kündigung nicht beschränkt.

D) Die Aufgaben des vierten Aufgabenkreises, der Mitwirkung der Betriebsvertretung bei der Festsetzung der Arbeitszeit nach der Arbeitszeitverordnung, müssen ebenfalls unerfüllt bleiben, wenn die Betriebsvertretung fehlt. Allerdings ist auch hier der Arbeitgeber, wenn das Fehlen der Betriebsvertretung durch ihn verschuldet ist, zunächst verpflichtet, gemäß § 23 Abs. 2 B. R. G. die erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Erst nach Scheitern der Wahl ist er berechtigt, die Arbeitszeit ohne die Betriebsvertretung festzusetzen.

§ 9. Welche Ansprüche haben die Arbeitnehmer bei durch den Arbeitgeber verschuldetem Fehlen der Betriebsvertretung?

A) Nach Ansicht des Gewerbegerichtes Essen hat der einzelne Arbeitnehmer, wenn er entlassen ist und durch das Fehlen einer Betriebsvertretung keinen Einspruch einlegen kann, einen Anspruch aus dem zu Grunde liegenden Arbeitsvertrag. Dies ist jedoch deshalb abzulehnen, weil die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 23 Abs. 2 kein Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages, sondern öffentlich-rechtlicher Natur ist. Deshalb liegt keine Verletzung des Einzelarbeitsvertrages vor, und ist kein Anspruch aus diesem gegeben. Aus denselben Gründen ist die Ansicht abzulehnen, aus § 158 B. G. B. folge ein Anspruch des entlassenen Arbeitnehmers, da der Arbeitgeber den Eintritt der Bedingung, das Einspruchsverfahren und sein eventl. Ergebnis, die Weiterbeschäftigung oder die Entlassungsentschädigung, verhindert habe. Weiterhin ist ein Anspruch aus § 823 Abs. 1 B. G. B. abzulehnen, da die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 23 Abs. 2 B. R. G. nicht unter den Begriff „sonstiges Recht" fällt. Anders ist es dagegen mit dem Anspruch aus § 823 Abs. 2 B. G. B. Die §§ 84 ff. B. R. G. sind m. E. als Schutzgesetz anzusehen; denn sie bezwecken gerade den Schutz des einzelnen Arbeitnehmers. A. A. Goerrig, während Specovius und das Gewerbegericht Magdeburg meine Ansicht teilen. Die weiteren Voraussetzungen des § 823 Abs. 2 B. G. B. sind ebenfalls erfüllt, wenn auch der Kausalzusammenhang einer besonderen Beachtung bedarf, und es in der Praxis für den klagenden Arbeitnehmer sehr schwierig sein wird, den Kausalzusammenhang zu beweisen. Hingegen ist ein Anspruch aus § 826 B. G. B. abzulehnen, da ein Verstoß gegen die Vorschrift des § 23 Abs. 2 m. E. nicht als ein Verstoß gegen die guten Sitten anzusprechen ist.

B) Die gesamte Arbeitnehmerschaft kann gegen den Arbeitgeber gemäß § 99 Abs. 2 B. R. G. vorgehen, wenn er das Fehlen der Betriebsvertretung verschuldet hat. Die Vorschrift des § 99 Abs. 2 B. R. G., nach der der Antrag auf strafrechtliche Verfolgung des Arbeitgebers von der Betriebsvertretung zu stellen ist, ist

dahin auszulegen, daß die gesamte stimmberechtigte Arbeitnehmerschaft den Antrag auf Strafverfolgung stellen kann; denn eine Betriebsvertretung ist nicht vorhanden und dieses durch den Arbeitgeber vorsätzlich herbeigeführte Fehlen ist gerade Voraussetzung der Strafverfolgung.

Wie im obigen dargetan, bestehen im Betriebsrätegesetz zahlreiche Unstimmigkeiten, deren Beseitigung durch den Gesetzgeber zu wünschen wäre.
